

Dimissioni in bianco: l'intervento necessario e la semplificazione pericolosa *di Anna Rita Tinti*

Sommario: 1. Il disegno di legge di riforma della disciplina delle dimissioni: prevenzione e semplificazione? – 2. I precedenti e la disciplina vigente: cosa conservare e cosa no. – 2.1. La procedura di convalida per le dimissioni dei lavoratori genitori: non solo dimissioni in bianco! – 2.2. Il regime generale in materia di dimissioni: salvare il diritto di revoca. – 3. Per concludere: una (semplice) proposta di rettifica del progetto di riforma.

1. La proposta di legge approvata il 25 marzo scorso alla Camera¹, contenente disposizioni in materia di modalità di risoluzione del contratto di lavoro per dimissioni volontarie o risoluzione consensuale, e ora in discussione al Senato², interviene su una materia alquanto tormentata, oggetto, dal 2007 a oggi, di tre interventi legislativi, di svariate proposte di legge, e di un dibattito mai sopito. Ora, alla vigilia di una probabile approvazione della quale da più parti si sollecita la rapidità, appare opportuno soffermarsi su alcuni aspetti della progettata riforma, nel tentativo di scongiurare soluzioni che potrebbero essere – più che rapide – precipitose.

La finalità dell'intervento legislativo è apparentemente circoscritta a rendere impossibile la pratica delle "dimissioni in bianco", quelle sottoposte alla firma anticipata della lavoratrice o del lavoratore, di solito al momento dell'assunzione (e in tal caso, di fatto, come condizione per la conclusione del contratto), e poi esibite complete di data nel momento in cui il datore di lavoro intenda risolvere quel vincolo, aggirando così i limiti derivanti dalla disciplina in materia di licenziamenti. Lo strumento tecnico prescelto è di tipo preventivo: la lettera di dimissioni (così come l'atto di risoluzione consensuale del contratto) va redatta a pena di nullità su un apposito modulo, acquisibile secondo modalità descritte dalla legge e da precisarsi ulteriormente attraverso un successivo decreto attuativo, e provvisto di un codice alfa-numerico progressivo che ne garantisca la data (anteriore di non più di 15 giorni rispetto a quella delle dimissioni).

Senonché il disegno di legge, nel duplice e apprezzabile intento non solo di prevenire (piuttosto che individuare *ex post*) una pratica odiosa, ma anche di semplificare la disciplina esistente – invero complessa, e rivelatasi poco efficace nel contrasto allo *specifico* fenomeno delle dimissioni in bianco – trascina nell'abrogazione anche norme che meriterebbero di essere conservate, in quanto volte a una più ampia protezione del lavoratore/della lavoratrice che si dimette: poste cioè non solo a garanzia della genuinità e spontaneità della scelta di dimettersi – scelta che, fra l'altro, potrebbe essere estorta o condizionata in molti modi diversi dalle dimissioni

· Ricercatrice in diritto del lavoro nell'Università di Bologna.

Queste riflessioni traggono spunto da una indagine in corso sulle procedure di convalida delle dimissioni in alcune regioni italiane, nell'ambito di una ricerca sul ruolo dei servizi ispettivi nel controllo della legalità del lavoro, coordinata dalla prof. Gisella De Simone (Università di Genova). La ricerca è inserita nel più ampio progetto Legal_frame_work – Lavoro e legalità nella società dell'inclusione (PRIN 2010-2011), coordinatore nazionale prof. Donata Gottardi.

¹ AC 254-272-A, sintesi di due proposte, una presentata da SEL (Vendola e al.), e una dal PD (Bellanova e al.).

² Ddl n. 1409 "Disposizioni in materia di modalità per la risoluzione consensuale del contratto di lavoro per dimissioni volontarie": titolo evidentemente sbagliato, e quanto meno bisognoso di una congiunzione, visto che il ddl considera sia la risoluzione consensuale sia le dimissioni – forme di risoluzione del contratto di lavoro fra loro alternative, accomunate dal fatto che presuppongono la volontarietà del lavoratore (della lavoratrice) e che presentano analoghi rischi di manipolazione del consenso – come meritevoli della stessa modalità di tutela. Il tema della risoluzione consensuale meriterebbe un approfondimento specifico che, per ragioni di spazio, si rinvia ad altra sede. Con il ddl 1409 sono ora congiuntamente sottoposti all'esame della Commissione lavoro del Senato i ddl n. 103 (sen. Gatti e al.), 183 (sen. Ghedini e al.), e 203 (sen. De Petris e al.): dal resoconto dei lavori si apprende che l'esame congiunto, iniziato il 9 aprile con la relazione introduttiva del sen. Berger, sarà ripreso nel quadro del disegno di legge delega dedicato al riordino generale della disciplina del rapporto di lavoro (ddl n. 1428, cd *Jobs Act*).

in bianco – ma finalizzate anche a promuovere la piena consapevolezza delle conseguenze di quella scelta, dei diritti a essa connessi e delle eventuali alternative rispetto alla rinuncia al posto di lavoro.

Nessun dubbio, in altre parole, sul fatto che la pratica delle dimissioni in bianco meriti di essere contrastata alla radice, con un intervento *ad hoc* di tipo preventivo; molti dubbi, invece, sul fatto che tale intervento diventi l'occasione per fare piazza pulita di *tutte* le norme di garanzia esistenti in materia di dimissioni delle lavoratrici e dei lavoratori. Le considerazioni che seguono intendono appunto illustrare tali dubbi, partendo da una schematica ricostruzione dei precedenti normativi e della disciplina, attualmente vigente, di cui si progetta l'abrogazione.

2. La soluzione tecnica prescelta dal ddl (il modulo che garantisce l'attualità della data) riproduce nella sostanza quella della legge n. 188, approvata nel 2007, e abrogata nell'anno successivo nel quadro di una indiscriminata e strumentale operazione di "semplificazione" che, in materia di diritto del lavoro, investì buona parte delle pur timide riforme portate a termine dal Governo Prodi nella – breve – XV legislatura³. La legge 188, però, nel prescrivere quel requisito di forma che avrebbe dovuto impedire in ogni caso ai datori di lavoro di "pilotare" senza costi e fastidi l'uscita di scena dei dipendenti sgraditi, si era (saggiamente) ben guardata dal toccare una "storica" modalità di controllo delle dimissioni, l'obbligo di "convalida" presso le Direzioni territoriali del lavoro, che era destinato a restare in vigore, come garanzia *aggiuntiva*, in quelle situazioni specifiche, previste dalla legge, da sempre considerate maggiormente a rischio di abusi. L'obbligo di convalida infatti risaliva al 1963 per le lavoratrici in occasione del matrimonio (dalla richiesta delle pubblicazioni fino a un anno dopo la celebrazione: legge n. 7/1963, obbligo poi confermato dal T.U. sulle pari opportunità, d.lgs. 198/2006), e al 1971 per le lavoratrici madri (dall'inizio della gravidanza fino al compimento di un anno di vita del figlio, obbligo esteso ai padri in caso di fruizione del congedo di paternità dal T.U. in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità: d.lgs.151/2001, art. 55. c. 4); in entrambe le circostanze l'obbligo di convalida delle dimissioni corrispondeva al periodo in cui vigeva il divieto di licenziamento (rispettivamente, per causa di matrimonio e per maternità/paternità), e assumeva appunto una *ratio* prevalentemente antielusiva nei confronti di eventuali pressioni del datore di lavoro volte ad aggirare il divieto inducendo la lavoratrice a dimettersi: pressioni esercitabili in molti modi, fra i quali l'apposizione della data sulle dimissioni estorte al momento dell'assunzione, o l'esibizione della c.d. clausola di nubilitato, erano quelli tipici e frequenti, ma non esclusivi.

La legge n. 92 del 2012 ("riforma Fornero") è poi intervenuta sulla materia sotto due profili: da un lato, rafforzando ulteriormente la tutela preesistente connessa alla maternità/paternità e imperniata sulla procedura di convalida (*infra*, 2.1), dall'altro, introducendo un nuovo regime generale di controllo delle dimissioni per tutti i lavoratori (*infra*, 2.2)⁴. Il comma 9 dell'unico articolo di cui si compone il ddl in discussione dispone la completa abrogazione di tale normativa⁵, e dunque il venir meno delle due procedure, quella antica e rivisitata, e quella nuova.

2.1. Per le dimissioni della lavoratrice madre (e del lavoratore padre) la legge 92 (art. 4, c. 16, che sostituisce l'art. 55, c. 4 del d.lgs. n. 151 del 2001) ha allargato il controllo alle risoluzioni consensuali e ne ha esteso temporalmente l'operatività portando l'obbligo di convalida fino al

³ Per uno sguardo d'insieme si veda *Il lavoro nella XV legislatura*, fascicolo monografico di *Lavoro e diritto*, 2008, n.3, e ivi il contributo di M.V. Ballestrero, *Recesso on line: ovvero la nuova disciplina delle dimissioni volontarie* (p. 511), dedicato appunto alla legge 188/2007.

⁴ Si veda Ballestrero, *La disciplina delle dimissioni: i mediocri frutti di una buona intenzione*, www.ingenero.it, 10/07/2012.

⁵ Dimenticando – ma è verosimile che si tratti di una svista – di disporre alcunché sulla procedura di convalida delle dimissioni nel periodo in cui vige il divieto di licenziamento per matrimonio, che resterebbe così, solitariamente, in vigore.

compimento del terzo anno di età del figlio. Quest'ultima innovazione è qui particolarmente degna di nota: essa infatti produce una sfasatura temporale fra l'operatività del divieto di licenziamento, che resta ferma al primo anno (con la conseguente attribuzione solo in quel periodo, anche in caso di dimissioni, di tutte le indennità, ASPI inclusa: cfr. Min. Lavoro, interpello n. 6/2013), e l'applicazione di una procedura di convalida che ora si configura come "speciale" (dunque "rafforzata": così, ancora, l'interpello n. 6/2013) rispetto a quella generale (più "leggera": v. *infra*, sub 2.2). Ciò consente ragionevolmente di sostenere che la *ratio* dell'obbligo di convalida, prima leggibile soprattutto in chiave antielusiva del divieto di licenziamento e antidiscriminatoria, risulta ora doppiamente arricchita: in primo luogo, in un senso più marcatamente promozionale della fruizione dei diritti di conciliazione dei tempi (non a caso i tre anni di vita del figlio coincidono con il periodo del congedo parentale indennizzato); in secondo luogo, nel senso di un sicuro allargamento della garanzia al padre lavoratore in forma autonoma (quindi non solo per i padri che hanno fruito del congedo di paternità, superandosi così alcune precedenti incertezze interpretative e la tesi contraria espressa dalla Cassazione⁶ prima che entrasse in vigore la legge 92).

Nella prassi ormai consolidata presso le Direzioni territoriali del lavoro la lavoratrice (il lavoratore) che si dimette è invitata a confermare (convalidare) la propria decisione nell'ambito di un colloquio che consiste, nella sostanza, in uno scambio di informazioni dai contenuti ampi e predeterminati (esiste a tal fine un apposito modello-questionario predisposto dal Ministero del lavoro). Da un lato, il funzionario deve fornire le informazioni che consentano una decisione libera: quindi non solo autenticamente corrispondente alla volontà, ma anche pienamente consapevole. Perciò la lavoratrice o il lavoratore sono informati sul divieto di licenziamento, sui congedi e sulle relative indennità, sul diritto a permessi e riposi, sugli effetti della mancata convalida, sulle condizioni nelle quali si mantiene il diritto alle indennità previste per il licenziamento anche in caso di convalida delle dimissioni, sulla possibilità di rivolgersi alla Consigliera di parità. Chi si dimette è poi invitato a sua volta a fornire informazioni: sulla propria condizione genitoriale (numero ed età dei figli), sulle dimensioni dell'azienda e sul settore produttivo, sulle caratteristiche del proprio contratto di lavoro (qualifica, mansioni ed eventuali modifiche recenti di queste, orario ed eventuali richieste di part-time o flexitime rifiutate dal datore di lavoro), sull'eventuale percepimento di incentivi alle dimissioni e, soprattutto, sui motivi della decisione assunta. Si tratta di informazioni che, oltre a costituire i passaggi di un elementare percorso istruttorio che porterà a convalidare (o a non convalidare) le dimissioni, vengono poi trasmesse per l'elaborazione statistica alla Consigliera di parità territorialmente competente e, a livello nazionale, al Ministero del lavoro che è tenuto a pubblicare annualmente una relazione in materia.

E' evidente la polifunzionalità di *questa* procedura di convalida. Per la lavoratrice madre (il lavoratore padre) si tratta del diritto a sospendere gli effetti di una decisione delicata e importante assunta in un periodo ad alta vulnerabilità, e a riformularla in campo neutro, lontano da condizionamenti, verificando le eventuali alternative e potendo coinvolgere una figura di garanzia (la Consigliera di parità). Per la collettività – e per legislatore e parti sociali – i dati sulle convalide delle dimissioni dei lavoratori genitori non raccontano semplicemente l'andamento del fenomeno, ma registrano lo stato di salute delle politiche di conciliazione dei tempi di lavoro e di cura: ogni rinuncia al posto di lavoro motivata con l'incompatibilità tra l'occupazione lavorativa e l'assistenza al figlio, con l'assenza o il costo alto dei servizi, con l'indisponibilità di familiari di supporto, con orari troppo rigidi e/o mancata concessione del part-time (sono le motivazioni più frequentemente riferite, ma anche il dato sulle dimissioni per cambiamento di attività, in crescita nel 2013, può presentare una correlazione con le stesse esigenze) rappresenta una denuncia della inefficienza di tali politiche e fornisce indicazioni sui bisogni reali delle persone e sugli ambienti lavorativi più refrattari a offrire risposte organizzative adeguate.

⁶ Cass. n. 11676/2012, in www.ediesseonline.it/riviste/rgl

Occorre tuttavia chiedersi se tale procedura di convalida meriti il discredito che è implicito nella proposta della sua abrogazione.

Se si osservano i dati sulle convalide risultanti dalle relazioni annuali redatte a cura della Direzione nazionale dei servizi ispettivi del Ministero del lavoro (secondo l'ultima relazione, pubblicata in questi giorni, nel 2013, a fronte di un dato nazionale di 23.666 dimissioni convalidate, le mancate convalide sono state appena 52) e li si confrontano con quelli di ricerche⁷ che, prendendo in esame il fenomeno degli abbandoni del lavoro dopo la maternità classificati come "forzati" o "non spontanei", mostrano numeri assai più allarmanti, risalta una sproporzione di cifre che porterebbe senz'altro a concludere, con i proponenti della riforma, sulla scarsa efficacia della procedura di convalida. Ritengo però che si tratti di una conclusione troppo sbrigativa, per diverse ragioni.

In primo luogo, le cifre spesso non sono confrontabili: dimissioni e abbandoni del lavoro dopo la maternità non sono grandezze omogenee (per esempio, negli abbandoni possono rientrare casi di contratti temporanei scaduti e non rinnovati: e in tali casi è la disciplina dei contratti temporanei, non quella delle dimissioni, a essere "nemica" della possibilità di conciliare lavoro e cura).

In secondo luogo, il concreto funzionamento della convalida nella prassi, soprattutto dopo l'estensione operata dalla legge 92, meriterebbe una verifica approfondita. Non solo per vedere quanto e come corrisponda alle più ampie finalità implicite in quell'estensione, ma anche per valutare l'attendibilità dei dati così raccolti e in particolare per capire se non ci siano situazioni che sfuggono alla rilevazione statistica pur traendo beneficio dall'esistenza della procedura di convalida: mi riferisco ai casi di ripensamento sulla volontà di dimettersi che potrebbero portare al ritiro delle dimissioni e della richiesta di convalida senza tuttavia essere catalogati come "mancate convalide" (qualifica che, da testimonianze raccolte presso le Dtl, tende a essere limitata ai casi in cui si apre un procedimento ispettivo nei confronti del datore di lavoro a seguito della denuncia di pressioni o altri comportamenti illeciti).

Infine, una ragione generale di metodo consiglierebbe prudenza: trattandosi di una procedura di garanzia, e posto che, come si è cercato di dimostrare, riguarda uno spettro di situazioni e di interessi più vasto rispetto alla fattispecie che identifichiamo con l'espressione "dimissioni in bianco", non ha senso cancellarla fino a che non si sia individuata una modalità alternativa idonea a proteggere quelle stesse situazioni e quegli stessi interessi.

La procedura avrebbe bisogno piuttosto di una attenta e costante manutenzione (basterebbero a tal fine apposite linee guida ministeriali): per evitare l'affermarsi di prassi burocratiche troppo sbrigative e/o il consolidarsi di difformità troppo marcate sul piano territoriale; per arricchire gli aspetti informativo-promozionali sui diritti di conciliazione anche attraverso una formazione specifica dei funzionari addetti a questo compito e un più intenso e stabile coinvolgimento delle Consigliere di parità; per migliorare la qualità della rilevazione dei dati correlata all'accesso dei lavoratori alla procedura, in particolare facendo in modo che resti sempre una traccia statistica dei "ripensamenti" e, soprattutto, dando visibilità anche alle motivazioni delle "mancate convalide".

Per concludere sul punto, se con l'introduzione del modulo che garantisce la data delle dimissioni si previene la forma più subdola di ricatto occupazionale – particolarmente insidiosa in tempi di crisi, quando più facilmente l'urgenza di disporre di un reddito può indurre il lavoratore ad accettare qualunque condizione pur di sottoscrivere un contratto di lavoro – non si capisce perché la speciale procedura di convalida delle dimissioni per i genitori lavoratori non debba (essere messa in

⁷ A partire dalla – citatissima, anche nelle relazioni parlamentari – indagine multiscopo ISTAT su "Uso del tempo" (i cui dati rilevanti in materia di dimissioni sono riportati nel Rapporto ISTAT 2011, pp.153-155), fino a diverse altre indagini, prevalentemente di fonte sindacale.

grado di) continuare a svolgere le altre *diverse* funzioni che la caratterizzano, potendone anzi risultare valorizzato, accanto al tradizionale ruolo di contrasto alle discriminazioni, quello informativo-promozionale circa la fruizione dei diritti di conciliazione.

Ciò appare tanto più importante nella misura in cui le politiche di conciliazione evolvono nella direzione prefigurata dal disegno di legge delega in materia di riorganizzazione dei rapporti di lavoro (cd *Jobs Act*). Infatti, se le misure conciliative si articolano e si differenziano attraverso “l’incentivazione di accordi collettivi volti a favorire la flessibilità dell’orario lavorativo, e dell’impiego di premi di produttività” (ddl 1428, art. 5, comma 2, lett. *d*) e attraverso “l’integrazione dell’offerta dei servizi per l’infanzia forniti dalle aziende nel sistema pubblico-privato dei servizi alla persona, anche mediante la promozione dell’utilizzo ottimale di tali servizi da parte dei lavoratori e dei cittadini residenti nel territorio in cui sono attivi” (ivi, lett. *e*), e se la stessa disciplina dei congedi diventa meno rigida (ivi, lett. *f*: ma l’apertura ai congedi su base oraria trova già spazio, dal dicembre 2012, nel nuovo testo dell’art. 32, c. 1 *bis*, del d.lgs. 151/2001, pur faticando a trovare spazio nella contrattazione collettiva a cui tale norma fa rinvio), chi è chiamato a rendere edotti i lavoratori in questa materia non potrà limitarsi a enunciare il diritto a congedi e permessi. Dovrà adottare un approccio non standardizzato e sempre più mirato e capace di mettere a fuoco situazioni concrete (di quell’area contrattuale, di quel territorio). Se, insomma, in prospettiva, ogni opportunità andrà colta per raggiungere lavoratori e lavoratrici interessati a questo insieme complesso di diritti, la procedura di convalida delle dimissioni connesse con la genitorialità rappresenterà, per la delicatezza del momento e dell’occasione, la sede “estrema” nella quale tale comunicazione può aver luogo. Anche, e a maggior ragione, se il controllo formale sulla autenticità della data sarà stato risolto *ab origine* dalla nuova disciplina di contrasto alle “dimissioni in bianco”.

2.2. La disciplina generale delle dimissioni introdotta *ex novo* dalla legge 92/2012 per tutti i lavoratori e le lavoratrici che si dimettono al di fuori del periodo nel quale il fattore genitorialità fa scattare la procedura “speciale”, generalizza il metodo della convalida: ma l’estensione è più apparente che reale, per due motivi.

In primo luogo questa procedura di convalida, anche se la legge non la descrive, si presenta subito come “diversa” rispetto a quella “storica”. Può infatti svolgersi indifferentemente presso la Dtl, o presso il Centro per l’impiego, o in sede sindacale, e tale pluralità e fungibilità di soggetti abilitati lascia intendere che non ci si aspetta il consolidarsi di prassi specifiche né di particolari competenze intorno a un adempimento che si intuisce ridotto ai minimi (la conferma della volontarietà delle dimissioni e l’apposizione della firma): e infatti la circolare n. 18/2012 del Ministero del lavoro ha prontamente chiarito che questa procedura non richiede “nessuna istruttoria”.

In secondo luogo, questa procedura, che, pur nella sua “leggerezza”, consentirebbe comunque al lavoratore di manifestare la sua volontà davanti a un soggetto terzo, ha poche probabilità di essere davvero praticata. La legge infatti consente al datore di lavoro di giocare comunque “in casa” proponendo al lavoratore, in alternativa alla convalida, di confermare le proprie dimissioni sottoscrivendo la ricevuta di trasmissione telematica della cessazione del rapporto di lavoro: con quale “libertà” da condizionamenti è facile immaginare. La presenza di un’alternativa così semplificata non può che determinare la propensione dei datori di lavoro per il metodo meno impegnativo, ma si riflette anche sul piano qualitativo: infatti l’equiparazione fra la controfirma del lavoratore e il controllo attuato mediante la convalida presso un soggetto di garanzia finisce col gettare una luce ulteriormente riduttiva sullo stesso istituto della convalida, avallandone a sua volta l’uso burocratico e minimale.

Tralasciando i non pochi problemi di dettaglio che si sono presentati in fase applicativa, c’è comunque un tassello di questa disciplina che merita di essere attentamente considerato nel

momento in cui se ne progetta l'abrogazione: si tratta del diritto del lavoratore di revocare le dimissioni. Ci sono sette giorni di tempo, dal momento in cui il lavoratore riceve l'invito del datore di lavoro a recarsi presso una delle sedi abilitate alla convalida o a sottoscrivere la ricevuta telematica, che costituirebbero il cuore della garanzia se la legge non precostituisse le condizioni del suo fallimento. In quei sette giorni il lavoratore può convalidare la sua decisione o contestarla come non autentica, e può "revocarla", come dire che può ripensarci. Il termine è – come pure è stato notato – breve, ma ha il non trascurabile significato di consentire al lavoratore di "tornare indietro" senza dover necessariamente dimostrare di aver subito pressioni. Insomma, da quella settimana scaturisce una tutela molto circoscritta nel tempo, ma abbastanza ampia quanto a ipotesi/situazioni coperte: dalla volontà estorta (nella forma delle dimissioni in bianco o in altre forme), ad azioni di convincimento/condizionamento/pressione al limite della indimostrabilità, fino alla decisione avventata e al conseguente ripensamento. Sette giorni saranno anche pochi ma consentono contatti esterni e qualche riflessione. Peccato che questo "tempo di garanzia" sia destinato a diventare meramente virtuale nella misura in cui, nella realtà, prevalga la modalità di conferma delle dimissioni attraverso la "sottoscrizione in calce", che consente al datore di lavoro di bruciare i tempi sottoponendo immediatamente al lavoratore la ricevuta da sottoscrivere, "prima che ci ripensi": una firma in più, una semplice formalità, che il lavoratore potrebbe certo posticipare di una settimana – ma nessuno controlla che sia effettivamente messo in grado di farlo – adempiuta la quale la decisione diventa irrevocabile.

Non disponiamo al momento, a quasi due anni dall'entrata in vigore della legge 92, di dati ufficiali né sulla distribuzione delle procedure di convalida fra le diverse sedi abilitate a svolgerla, né sul raffronto fra il dato complessivo delle convalide e quello delle conferme mediante "sottoscrizione in calce"⁸. Ma la plausibilità della prevalenza di queste ultime basta a vanificare uno degli obiettivi centrali della disciplina, la garanzia della revoca/ripensamento. Prima ancora che complicata, la disciplina, con le sue troppe opzioni, è intrinsecamente contraddittoria.

Se il risultato è così modesto – una procedura sbrigativa e burocratica e/o un diritto di revoca potenzialmente azzerato – si capisce che un meccanismo oltre tutto così complicato merita di essere abbandonato senza rimpianti. *Quasi* per intero: perché il diritto di revocare le dimissioni, entro un breve limite temporale, andrebbe invece salvato e reso effettivo, per le ragioni appena dette.

La sostituzione della procedura con una tecnica semplificata, unica, preventiva almeno del più clamoroso degli abusi è possibile e necessaria. Del resto nella stessa legge 92 si prevedeva (art. 4, c.18) la possibilità di "individuare ulteriori modalità semplificate per accertare la veridicità della data e la autenticità della manifestazione della volontà della lavoratrice o del lavoratore, in relazione alle dimissioni o alla risoluzione consensuale del rapporto, in funzione dello sviluppo dei sistemi informatici e della evoluzione della disciplina in materia di comunicazioni obbligatorie".

3. Tornando al ddl in discussione, le considerazioni svolte fin qui portano a una triplice conclusione.

a) E' razionale, oltre che necessario, introdurre una modalità generale di controllo per *tutti* i casi di dimissioni e risoluzioni consensuali atta a prevenire il ricatto della firma in bianco. Si tratta, come sostengono i proponenti, di una "norma di civiltà", attuabile con un accorgimento tecnico che ben si inserisce in una logica di semplificazione. Non c'è ragione per non farlo: corrisponde all'interesse di lavoratori e lavoratrici a non essere gravati, dopo l'umiliazione iniziale, del difficile

⁸ Il Rapporto di monitoraggio sul primo anno di applicazione della legge 92/2012, diffuso dal Ministero del lavoro nel gennaio 2014, non dà informazioni al riguardo.

onere di dimostrarla; all'interesse dei datori di lavoro onesti a non subire pratiche di concorrenza sleale; all'interesse di tutti a diminuire il contenzioso.

b) Appare dunque opportuna l'abrogazione del regime generale di controllo delle dimissioni e delle risoluzioni consensuali stabilito dalla legge 92/2012 (art. 4, c. 17-23 *bis*⁹), mantenendo però, a garanzia del lavoratore nei confronti di possibili abusi diversi dalle dimissioni in bianco e per consentirgli una riflessione ulteriore sulla decisione presa (a maggior ragione se il modulo con data certa può essere fornito dallo stesso datore di lavoro!), un breve periodo di sospensione nel quale sia possibile esercitare il diritto di revoca.

c) Va invece mantenuta, non in alternativa ma come garanzia *aggiuntiva*, la procedura di convalida prevista per le dimissioni (e le risoluzioni consensuali) dei genitori lavoratori – nei limiti ridisegnati dalla legge 92/2012, art. 4, comma 16, che *non* andrebbe quindi abrogato – in quanto finalizzata a contrastare comportamenti vessatori e/o discriminatori a vasto raggio e a garantire una decisione pienamente consapevole dei diritti relativi alla conciliazione fra lavoro e compiti di cura. Tale procedura andrebbe piuttosto rivitalizzata con opportuni interventi di orientamento per adeguarla alle sue complesse funzioni e per migliorare la qualità del monitoraggio sul fenomeno delle dimissioni dei lavoratori genitori. Piuttosto, per tutelare l'interesse dei datori di lavoro nei confronti di azioni tardive di dipendenti dimissionari “pentiti”, andrebbe anche in questo caso introdotto un ragionevole limite temporale trascorso il quale, anche senza convalida, il rapporto di lavoro possa considerarsi risolto.

⁹ L'abrogazione riguarda anche il comma 23 *bis* – introdotto successivamente e riguardante l'estensione della disciplina ad alcune categorie di lavoro autonomo/parasubordinato – poiché il suo contenuto è ripreso e ampliato dal ddl. , art. 1, c. 2.